

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Matahari *Department Store* Mitra 1 Malang yang berada di Jalan K. H. Agus Salim No. 10-15 Klojen, Kota Malang.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar berkaitan dengan informasi yang relevan dengan kepentingan penelitian. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah keberadaan lokasi penelitian, tugas pokok dan fungsi masing-masing karyawan Matahari *Department Store* Mitra 1 Malang.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis secara langsung dari sumber penelitian melalui kuesioner dan wawancara sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini yaitu yang berhubungan dengan kepuasan kerja, stres kerja dan turnover intention karyawan.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis secara langsung dari sumber penelitian melalui kuesioner dan wawancara sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini yaitu yang berhubungan dengan kepuasan kerja, stres kerja dan turnover intention karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain (Situmorang dan Lufti, 2011). Penelitian ini memperoleh data sekunder dari bahan yang berhubungan dengan judul skripsi dan jurnal.

C. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang di definisikan secara operasional sebagai petunjuk dalam melakukan penelitian dan juga sebagai petunjuk bagi pembaca. Dalam definisi operasional variabel diperlukan indikator-indikator dan item pertanyaan yang harus ditentukan untuk mengukur variabel penelitian dan konsep secara akurat. Indikator-indikator ini digunakan untuk menentukan item pertanyaan untuk pengisian kuesioner bagi para sampel yang telah ditetapkan oleh peneliti.

1. Kepuasan Kerja (X1)

Kepuasan kerja yang diteliti dalam penelitian ini merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara

banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Macam Kepuasan kerja menurut Locke (Luthans 2006):

a. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Adalah sejauh mana mereka memandang pekerjaan itu baik menarik atau tidaknya, mudah atau sulit dan apakah memberikan kesempatan untuk belajar dan maju. Indikator:

- Karyawan merasa senang dengan jenis pekerjaannya

b. Kepuasan Terhadap Gaji

Adalah keadilan dalam pemberian imbalan atau jasa antara sesama karyawan. Indikatornya:

- Karyawan merasa senang terhadap gaji yang diberikan perusahaan

c. Kepuasan Terhadap Promosi

Adalah kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mendapatkan kemajuan dalam pekerjaannya. Indikator:

- Karyawan merasa senang bila ada kenaikan status pekerjaannya

d. Kepuasan terhadap kondisi kerja adalah sejauh mana kondisi atau keadaan memberikan kenyamanan dan mendukung pekerjaan.

Indikator :

- Karyawan merasa senang akan kondisi kerja yang ada sangat mendukung kinerja mereka.

e. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja adalah sejauh mana rekan kerja bersahabat, berkompeten, dan memberikan dukungan. Indikator:

- Karyawan merasa senang terhadap rekan kerja mereka karena saling membantu.

2. Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, macam stres kerja menurut Robbins (2006):

a. Stres psikologis

Stres psikologis merupakan stres yang ditunjukkan oleh adanya gangguan kondisi psikologis seseorang. indikator:

1) gelisah

gelisah pada bahasan ini bisa dilihat dari pikiran tidak tenang, kecemasan, dan sulit konsentrasinya karyawan saat sedang berkerja

2) depresi

depresi adalah ketegangan atau tekanan yang dialami karyawan saat sedang bekerja

b. Stres fisik

Stres fisik merupakan Stres yang ditunjukkan oleh adanya perubahan keadaan fisik karena menyangkut dalam ilmu kesehatan. Indikator :

1) sakit kepala

sakit kepala yang dimaksud adalah sakit kepala yang muncul pada saat ada masalah dengan pekerjaan

2) tekanan darah tinggi

tekanan darah tinggi ini bisa dilihat dari dengan begitu mudah marahnya karyawan karena merasa tertekan dengan beban pekerjaannya

c. Stres perilaku

Stres perilaku adalah Stres yang ditunjukkan oleh adanya perubahan pada perilaku seseorang. Indikator:

1) produktifitas

hal ini menyangkut menurunnya produktifitas kerja sehingga jumlah output yang dihasilkan (jumlah target menurun)

2) absensi

absensi meliputi menurunnya prosentasi masuknya karyawan untuk berkerja pada hari kerja

3. Turnover intention (Y)

Turnover intention adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. menurut Simamora (2006). indikator pengukuran tersebut terdiri atas:

a. Niat untuk keluar dari pekerjaan

Niat untuk keluar dalam penelitian ini merupakan kondisi karyawan yang mulai tidak nyaman dengan pekerjaannya

b. Keinginan mencari lowongan pekerjaan di tempat lain

Keinginan mencari lowongan pekerjaan di tempat lain dalam penelitian ini merupakan kondisi karyawan yang menginginkan pekerjaan yang baru

- c. Mengevaluasi untuk menemukan pekerjaan lain yang lebih baik

Mengevaluasi untuk menemukan pekerjaan lain yang lebih baik dalam penelitian ini adalah karyawan berpikir menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijelaskan oleh seorang peneliti dalam penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Matahari Department Store Mitra 1 Malang yang berada di Jalan K. H. Agus Salim No. 10-15 Klojen, Kota Malang sebesar 480 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselediki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa untuk menentukan besarnya sampel adalah apabila jumlah subjeknya kurang dari 100 responden, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Dan apabila populasi dalam jumlah besar atau lebih dari 100 responden, maka sampel yang diambil antara 10%-25% atau lebih. Jumlah karyawan pada Matahari Department Store Mitra 1 Malang adalah 480 orang. Subjek yang diambil 25% dari jumlah keseluruhan populasi yakni 120 orang

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu sampel yang dapat ditemui dengan mudah yang merupakan karyawan Matahari Departemen Store Mitra 1 Malang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka memberikan respon terhadap daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2001). Pemberian kuisisioner dilakukan pada karyawan Matahari *Department Store* Mitra 1 Malang untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap Turnover intention Karyawan.

F. Pengukuran Data

Teknik pengukuran variabel yang digunakan oleh peneliti untuk memberikan jawaban pada setiap item jawaban adalah dengan menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun

item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. (Sugiono, 2011)

Tabel 3.1
Pemeringkatan Skala Likert

Skala	Pilihan Jawaban	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

G. Uji Instrumen

1. Validitas Data

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ke validan suatu instrument (Suharsimi, 2006). Pada penelitian ini menggunakan uji validitas dengan metode product moment dengan rumus sebagai berikut:

Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka tidak terdapat data yang valid sedangkan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ terdapat data yang valid Nilai r_{hitung} dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi skor buir soal dan skor total

- x = skor butir
 y = skor total
 n = jumlah sampel

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi (2006) reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik, dengan demikian reliabilitas menunjuk pada tingkat keterhandalan sesuatu. Uji ini diperlukan untuk mengetahui kestabilan alat ukur. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

Rumus *Cronbach Alpha* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[\frac{S_x^2 - S_1^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = koefisien reliabilitas
 K = jumlah butir kuesioner
 S_1^2 = jumlah varian sekor-skor butir
 S_x^2 = varian skor kuesioner

Apabila r hitung lebih besar dari pada r tabel, maka data yang digunakan adalah reliabel, sebaliknya jika r hitung lebih kecil jika dibandingkan dengan r tabel, maka data yang dipergunakan tidak reliabel.

H. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Rentang Skala

Digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, stress kerja, dan turnover intention pada Matahari Departemen Store Mitra 1 Malang. Untuk menentukan / rentang skala menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban Tiap Item

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut:

$$R_s = \frac{120(5-1)}{5} = 96$$

Dengan nilai rentang skala tersebut dapat dibuat tabel penilaian variabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Penilaian Variabel Berdasarkan Hasil dari Rentang Skala

Rentang Skala	Kepuasan Kerja	Stress Kerja	Turnover intention
120-215	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah	Sangat Rendah
216-311	Tidak Puas	Rendah	Rendah
312-407	Cukup Puas	Cukup	Cukup
408-503	Puas	Tinggi	Tinggi
504-600	Sangat Puas	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa:

- a. Untuk skor 120 – 215 menunjukkan nilai rentang skala jawaban responden pada tingkat sangat tidak puas / sangat rendah.
 - b. Untuk skor 216 – 311 menunjukkan nilai rentang skala jawaban responden pada tingkat tidak puas / rendah.
 - c. Untuk skor 312 – 407 menunjukkan nilai rentang skala jawaban responden pada tingkat cukup puas / cukup.
 - d. Untuk skor 408 – 503 menunjukkan nilai rentang skala jawaban responden pada tingkat puas / tinggi.
 - e. Untuk skor 504 – 599 menunjukkan nilai rentang skala jawaban responden pada tingkat sangat puas / sangat tinggi.
2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model ini digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antar kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention baik secara simultan maupun secara parsial (Ghozali, 2013). Teknik pengolahan data menggunakan program aplikasi *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 21. Secara umum bentuk regresi yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Turnover intention

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel Kepuasan kerja

b_2 = Koefisien regresi variabel Stres kerja

X_1 = kepuasan kerja

X_2 = stres kerja

e = Standar error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat signifikan atau keberartian setiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya dalam sebuah model regresi. Uji t menguji apakah suatu hipotesis di terima atau ditolak, dimana untuk ketentuan pada uji t ini adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan

t-hitung = Nilai t

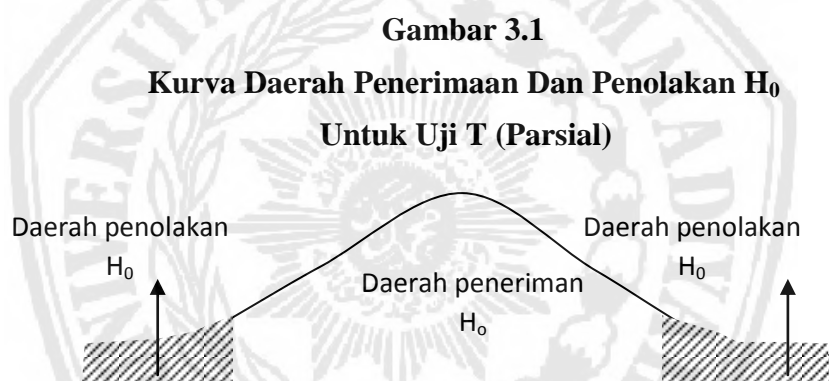
r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

- a. $H_0 = 0$; $\beta = 0$ berarti tidak ada pengaruh yang berarti dari Kepuasan Kerja atau Stres Kerja terhadap Turnover intention karyawan Matahari Departement Store Mitra 1 Malang.
- b. $H_a \neq 0$; $\beta \neq 0$ berarti ada pengaruh yang berarti dari Kepuasan Kerja atau Stres Kerja terhadap Turnover intention karyawan Matahari Departement Store Mitra 1 Malang.

Untuk memutuskan hipotesis mana yang diterima dan mana yang ditolak, maka pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hit} dengan nilai t_{tabel} jika :

- Jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$; maka H_0 di tolak dan H_a diterima, yang berarti kepuasan kerja atau stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* = 5% ($\alpha=5\%$)
- Jika $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$; maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti kepuasan kerja atau stres Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.



b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (kepuasan kerja, stres kerja) terhadap variabel terikat (*turnover intention*), yaitu dengan cara membandingkan besarnya nilai F_{hitung} dengan besarnya nilai F_{tabel} .

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

F = nilai uji signifikan secara bersama-sama

R^2 = nilai koefisien determinasi

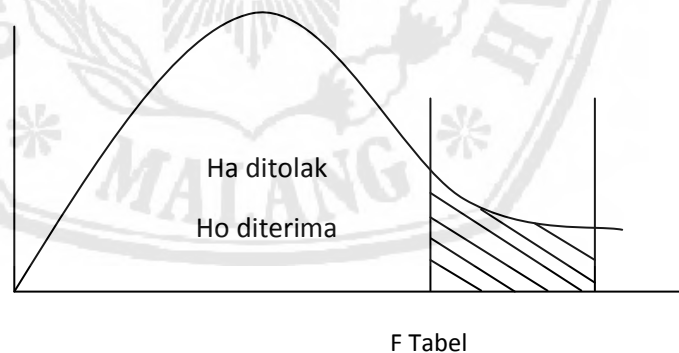
k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Untuk pengaruh variabel independent berpengaruh positif terhadap variabel dependent maka :

- Ho diterima dan Ha ditolak jika $F_{\text{Hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari kepuasan kerja, stres kerja terhadap *Turnover intention* = 5% ($\alpha=5\%$)
- Ho ditolak dan Ha diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, sehingga ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari kepuasan kerja, stres kerja terhadap *Turnover intention*

Gambar 3.2
Kurva Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0
Untuk Uji F (Simultan)



c. Uji Dominasi

Menurut Ghazali (2005:88) Uji Dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat

dalam suatu model regresi linier, maka gunakanlah koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*.

Untuk mengetahui Kepuasan Kerja atau Stres Kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Turnover intention maka digunakan uji *Standardized Beta Coefficients* dengan melihat nilai *Standardized Beta Coefficients* yang paling besar. Keuntungan dengan menggunakan *standardized beta* adalah mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variable independen. Apabila $X1 > X2$ maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ($X1$) paling dominan mempengaruhi turnover intention begitu juga sebaliknya, jika $X2 > X1$ maka dapat dikatakan bahwa stres kerja ($X2$) paling dominan mempengaruhi *turnover intention*.